УДК: 331.1

С. Л. Парфенова
(контактное лицо)
канд. экон. наук,
первый зам. директора, зав. отделом,
Российский научно-исследовательский
институт экономики, политики и права
в научно-технической сфере (РИЭПП),
Москва, Россия, parfyonova.s.l@yandex.ru

А. В. Грибовский
канд. экон. наук, зав. отделом,
Российский научно-исследовательский
институт экономики, политики и права
в научно-технической сфере (РИЭПП),
Москва, Россия, gribovsky@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ НАУЧНОГО РАБОТНИКА КАК ОРИЕНТИР ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УЧЕНОГО

Аннотация

Цель исследования состоит в разработке подхода к формированию профессионального стандарта научных работников. Предметом исследования является регламентация профессиональной деятельности научных работников. В процессе исследования выделены особенности научно-исследовательской деятельности и профессии научного работника. Авторами сделан вывод о том, что творчество как определяющая особенность деятельности ученого, должно стать основой при формировании профессионального стандарта научных работников. Применительно к научно-исследовательской деятельности авторами раскрыто содержание понятий обязательных структурных элементов профессионального стандарта («обобщенная трудовая функция», «трудовая функция», «трудовые действия»). Предложена модель разработки профессионального стандарта научного работника. Рассмотрены позиции научных коллективов и отдельных ученых по вопросу формирования профессионального стандарта. Разработаны три подхода к формированию профессионального стандарта научных работников. Первый подход основан на жизненном цикле научного (научно-технического) проекта (подача заявки – проведение исследования – практическая реализация результатов). Второй подход основан на соотнесении трудовых функций и трудовых действий со стадиями и этапами научного исследования (выбор темы исследования – проведение исследования – оформление результатов исследования). Третий подход основан на многоаспектности научно-исследовательской деятельности ученого (проведение исследования; формирование научного коллектива; передача опыта и воспроизводство кадров высшей квалификации; экспертиза научных (научно-технических) результатов; доведение до всеобщего сведения и использование (освоение) научных (научно-технических) результатов). Для каждого подхода сформирована система «обобщенные трудовые функции – трудовые функции» в преломлении к должности научного работника. Дана краткая характеристика и описаны основные преимущества и недостатки предложенных подходов. На основе сравнительного анализа сделан вывод о целесообразности использования третьего подхода при разработке профессионального стандарта научных работников.

Ключевые слова

Научно-исследовательская деятельность, научные работники, профессиональный стандарт, обобщенная трудовая функция, трудовая функция, трудовые

действия, модель профессионального стандарта, квалификационный справочник, должность научного работника, подход к формированию профессионального стандарта.

S. L. Parfenova
(contact person)
Candidate of Sciences (PhD) in Economics,
First deputy director, Head of department,
Russian Research Institute of Economics,
Policy and Law in Science and Technology
(RIEPL),
Moscow, the Russian Federation,
parfyonova.s.l@yandex.ru

A. V. Gribovsky
Candidate of Sciences (PhD) in Economics,
Head of department,
Russian Research Institute of Economics,
Policy and Law in Science and Technology
(RIEPL),
Moscow, the Russian Federation,
gribovsky@mail.ru

OCCUPATIONAL STANDARD OF A SCIENTIFIC WORKER AS A REFERENCE POINT FOR SCIENTIST'S CREATIVE DEVELOPMENT

Abstract

The scope of the present research is regulations on the professional activities of scientific workers. The subject of the study is the regulation of occupational activities of scientific workers. As part of the research, certain activities and occupations of scientific workers were distinguished. The authors concluded that it is creativity that is the key parameter of a scientist's work, and that this should be the basis of the formation of occupational standards for scientific workers. As concerns the scientific research process, the authors articulated the concept of the inherent structural elements of these occupational standards (e. g., generalized labor function, labor functions, and labor actions). A model for the elaboration of the occupational standards of scientific workers is proposed and the opinions of research teams and certain scientists are taken into account.

Three approaches to the formation of the occupational standards of scientific workers were developed. The first one is based on the life cycle of a research (research and development) project (application submission–research–putting results into practice). The second approach consists of the correlation of labor functions and labor actions with research stages and phases (selecting a research topic–research–documentation of the research results). The third approach is based on a consideration of the multidimensionality of a scientist's scientific work (research; research team formation; exchange of experience and assembly of a highly-qualified staff; expert evaluation of research (research and development) results; publication and application (assimilation) of the research (research and development) results). Each approach featured a «generalized labor function–labor functions» system formation with consideration for the scientist's job position. The article concludes by considering the descriptions, benefits and shortcomings of each approach, that it is reasonable to use the third approach to the development of occupational standard for scientific workers.

Keywords

Research and development activities, scientific workers, occupational standard, generalized labor function, labor function, labor activities, occupational standard model, occupational classification, scientific worker position, approach to the occupational standard development.

Наука – это, прежде всего, творчество, неразрывно связанное с личностью ученого, его профессиональными навыками и компетенциями. Современный ученый должен не только обладать необходимым набором компетенций, уметь ориентироваться в глобальной системе научных знаний и генерировать инновационные решения, но и воспринимать реальные потребности в новых знаниях со стороны общества, стремиться к непрерывному личностному и профессиональному росту. В этой связи, особую актуальность приобретают задачи формирования профессиональных регламентов труда научных работников как ориентир развития ученого.

С момента возникновения идеи профессионального стандарта научного работника возникает вопрос о принципиальной возможности его разработки в силу творческого и личностного характера научной деятельности. В частности, по инициативе ректора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Я. И. Кузьминова на заседании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, состоявшемся 30 сентября 2015 г., обсуждался вопрос о целесообразности разработки профессиональных стандартов, регулирующих профессиональную деятельность с творческими элементами [1].

В качестве возражения можно отметить, что любая деятельность, насколько бы творческой она ни была, имеет цели (задачи), структуру, методы, осуществляется в определенных условиях, требует определенных умений и знаний. Не является исключением и научная деятельность. Весь вопрос заключается в формате ее описания. В отличие от «жестких» стандартов на отдельные виды товаров и услуг, несоблюдение которых преследуется по закону, профессиональные стандарты выступают как средство организации деятельности, обеспечения ее качества и эффективности.

В настоящее время квалификационные требования к научным работникам определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих [2]. Его основой являются квалификационные характеристики, которые практически полностью переписываются в должностных инструкциях научных работников разных организаций.

Анализ данного документа показал, что структура и положения квалификационного справочника в части работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях практически полностью совпадают со структурой и положениями аналогичной части квалификационного справочника, утвержденного в 1985 г. [3]. Выявленные отличия носят непринципиальный характер. Так, например, в 1985 г. все научные сотрудники должны были знать «основы научной организации труда; правила и нормы охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты», а в настоящее время – «основы трудового законодательства и организации труда; правила и нормы охраны труда». Еще один пример: в 1985 г. все научные сотрудники должны были иметь высшее образование, то сейчас – высшее

профессиональное образование. Другими словами, современная редакция квалификационного справочника в части регламентации научного труда носит формальный характер и не учитывает содержательных изменений к квалификационным требованиям научных сотрудников, предъявляемых международным научным сообществом и обществом в целом.

Вместе с тем, Президентом Российской Федерации еще в 2012 г. была поставлена задача: в ближайшее время изменить формат регламентации профессиональной деятельности работников и перейти от квалификационных справочников к профессиональным стандартам, основное отличие которых состоит в установлении требований к знаниям и умениям в зависимости от трудовых функций работников, а не занимаемой должности [4; 5; 6; 7]. Данный подход позволяет раскрыть особенности и свести в единое целое профессиональную деятельность работников, связанных общей технологической задачей, следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях [8]. Планируется, что в ближайшей перспективе профессиональные стандарты, если не полностью заменят уже не отвечающие современным задачам квалификационные справочники, то, по крайней мере, восполнят их дефицит в части характеристики квалификации [9].

Современный профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, который отвечает на вопросы «что должен уметь делать работник?» и «как он должен это делать, чтобы достичь результативности труда?», чем принципиально отличается от образовательного стандарта. В отличие от квалификационных справочников, профессиональные стандарты устанавливают требования к трудовым функциям в зависимости от вида деятельности, а не занимаемой должности.

Прежде чем говорить о профессиональном стандарте научного работника, необходимо определить особенности научно-исследовательской деятельности и профессии научного работника.

Анализ различных подходов к определению содержания научно-исследовательской деятельности показал, что под данной деятельностью понимается один из видов творческого нестандартного умственного труда, направленный на получение и применение новых знаний, создание научных и научно-технических результатов [10; 11; 12]. Этот вид деятельности предполагает генерирование новых идей и постановку новых задач, постоянный поиск новых решений и изобретение методов создания оригинальных интеллектуальных, материальных и духовных ценностей.

Научно-исследовательская деятельность – это «уникальный по своим характеристикам процесс, отличающийся от любого другого трудового процесса, поскольку он предполагает высокую нерегламентированную интенсивность мыслительного процесса научного работника, высокий уровень его аналитических умений, наличие способностей к поиску научных истин» [12]. Творческий характер научно-исследовательского труда предопределяет непредсказуемость его результатов и слабую

формализуемость трудовых процессов, таких как формулирование гипотез, творческое переосмысление накопленных знаний, научный поиск на передовых рубежах исследовательских фронтов. Эти процессы невозможно наблюдать и регламентировать, поскольку они происходят в голове ученого. Можно анализировать и оценивать только результат его труда. При этом сами результаты не всегда являются предсказуемыми: высока вероятность получения ожидаемых результатов не в полном объеме или вовсе отрицательного результата (особенно в части фундаментальной науки), многие результаты исследований могут никогда не использоваться или использоваться не по назначению.

В то же время научно-исследовательская деятельность – это профессиональный труд (как индивидуальный, так и коллективный, производительный или непроизводительный, конкретный или абстрактный), осуществляемый специалистами высокой квалификации [13]. С позиций современной социологии, профессия научного работника имеет ряд отличительных особенностей [14; 15; 16; 17]:

- наличие специальной профессиональной подготовки в части проведения теоретических или эмпирических научных исследований, позволяющей научному работнику быть не только носителем знаний, но и активно использовать их с целью дальнейшего расширения сферы научного познания;
- необходимость руководствоваться профессионально-этическими установками при получении нового научного знания;
- необходимость следовать научно-методологической традиции или парадигме, позволяющей получить объективное и достоверное знание;
- наличие специфического мотива профессиональной деятельности – получение профессионального признания со стороны экспертов в части личностного вклада в увеличение суммы накопленных знаний;
- необходимость обмена знаниями через систему научных коммуникаций;
- творческий характер деятельности, сопровождаемой широкой гаммой эмоциональных переживаний и приводящей к созданию уникальных результатов.

Все выше перечисленные особенности, определяющие характер научно-исследовательской деятельности, а также профессии научного работника, можно подвести под общий знаменатель – творчество, ориентированное на созидание общечеловеческих ценностей. Поэтому именно творчество как определяющая особенность деятельности ученого должно стать основой при формировании профессионального стандарта научного работника или будущего ориентира творческого развития ученого.

Основываясь на документах, регламентирующих порядок разработки профессионального стандарта, можно сделать вывод, что стандарт должен четко сформулировать цель деятельности научного работника (обобщенную трудовую функцию) и декомпозировать ее на конкретные задачи –

трудовые функции. В свою очередь, каждая трудовая функция разбивается на определенный набор действий, то есть механизмов или способов, позволяющих ее осуществлять. Каждому трудовому действию соответствует свой набор знаний и умений [18]. Сами знания и умения в профессиональных стандартах указываются в форме «критериев качества, определяющих результаты компетентного выполнения трудовых функций» [19].

Прежде чем приступить к разработке подхода к формированию профессиональных стандартов научного работника, необходимо определить содержание его обязательных структурных элементов (обобщенная трудовая функция, трудовая функция, трудовые действия).

Применительно к научной деятельности обобщенная трудовая функция должна определять цель профессиональной деятельности для каждой группы научных работников, решающих схожие задачи, независимо от области и отрасли науки. Как в академической, так и в вузовской среде традиционно сложились и нормативно закреплены пять групп научных работников (младшие научные сотрудники, научные сотрудники, старшие научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, главные научные сотрудники) [20]. В целях сохранения сложившейся системы разделения труда в сфере науки принято решение разрабатывать профессиональный стандарт на основе этих групп.

Под трудовыми функциями научных работников понимаются направления деятельности каждой группы научных работников, соответствующие ее задачам в рамках достижения цели профессиональной деятельности.

Под трудовым действием предполагается логически завершенная и предельно ограниченная совокупность конкретных работ для достижения определенной задачи.

Преломление обязательных структурных элементов профессионального стандарта на группы научных работников легло в основу модели профессионального стандарта научных работников (табл. 1).

Таблица 1. Модель профессионального стандарта научных работников

Обобщенная трудовая функция	**Трудовая функция**	**Трудовые действия научных работников**				
		младший научный сотрудник	**научный сотрудник**	**старший научный сотрудник**	**ведущий научный сотрудник**	**главный научный сотрудник**

Следует отметить, что трудовые функции в спектре должностей научных работников не должны повторяться. Считается, что научный работник, занимающий в иерархической системе должностей более высокую позицию, может выполнять в полном объеме трудовые функции научных работников нижних ступеней.

Перед разработкой подходов к формированию профессиональных стандартов научных работников были изучены мнения и позиции разных

ученых. Одной из позиций, достойной внимания, является предложение по созданию единого стандарта для научного и научно-педагогического работника, поскольку предполагается, что отдельные профессиональные стандарты будут иметь существенные лакуны, связанные с жестким разделением научной и преподавательской деятельности. По мнению сторонников этого подхода, разделение этих тесно взаимосвязанных областей деятельности на два отдельных стандарта входит в противоречие с современными тенденциями интеграции науки и образования. А именно, профессиональный стандарт педагогического работника не обязан предполагать наличие у преподавателя исследовательских компетенций и возможности вести научно-исследовательские работы, позволяющие поддерживать высокий уровень преподавания. В то же время отдельный стандарт научного работника не обязан предполагать наличие у научных сотрудников преподавательских компетенций, позволяющих передавать студентам и аспирантам знания, полученные в процессе научной деятельности.

Однако приверженцы разработки единого научно-педагогического стандарта забывают о том, что профессиональный стандарт – это не стандарт должностей. Он описывает вид деятельности. Основным видом деятельности преподавателя является педагогическая деятельность, а научного работника – научно-исследовательская деятельность, поэтому логично описать каждый из видов деятельности в соответствующем профессиональном стандарте. Поскольку преподаватели высшей школы традиционно занимаются как педагогической, так и научной деятельностью, в их трудовые функции могут быть включены задачи проведения научных исследований. Совмещение же исследовательских и педагогических функций в рамках одного профессионального стандарта сделает обязательным ведение научными работниками преподавательской деятельности. Возможно, что в будущем границы между двумя творческими видами деятельности станут более прозрачными, что приведет к целесообразности разработки единого стандарта.

В целом научное сообщество не возражает против разработки профессионального стандарта научного работника. Наоборот, со стороны научных коллективов высказываются пожелания о том, чтобы стандарт учитывал особенности профессиональной деятельности ученого и не ограничивал степень свободы его научного поиска.

Стоит отметить, что подход к формированию профессиональных стандартов научных работников многоаспектный, а процесс его разработки «многоитерационный», требует открытого обсуждения и согласования с научным сообществом.

На первом этапе исследования разработаны и проанализированы три подхода. Краткая характеристика подхода, его преимущества и недостатки рассмотрены в порядке формирования.

В основу первого подхода заложен жизненный цикл научного (научно-технического) проекта по этапам его реализации (рис. 1).

Особенность данного подхода состоит в попытке охарактеризовать трудовые функции и трудовые действия научных работников в соответствии с уровнем сложности решаемых задач научного (научно-технического)



Рис. 1. Этапы жизненного цикла научного (научно-технического) проекта

проекта: от решения отдельных задач исследования до решения сложных исследовательских задач крупного или масштабного проекта (табл. 2). При таком подходе основные задачи деятельности младших научных сотрудников можно свести к оказанию информационно-аналитической поддержки более опытных сотрудников в процессе проведения исследования. Основные задачи деятельности научных сотрудников состоят в проведении самостоятельных исследований; старших научных сотрудников – в решении задач по руководству коллективом научных сотрудников; ведущих научных сотрудников – в управлении отдельными проектами крупного научного (научно-технического) проекта; главных научных сотрудников – в управлении системой проектов, направленных на решение задач масштабного научного (научно-технического) проекта.

Стоит отметить, что при формировании обобщенных и трудовых функций значительное влияние оказали требования к научным работникам в соответствии с их должностными инструкциями [2].

Преимущество данного подхода состоит в попытке сопоставить профессиональный уровень научных сотрудников с уровнем ответственности за решение разных по сложности задач, а также учета в описании трудовых функций с позиций этапов жизненного цикла научного (научно-технического) проекта («формирование заявки», «проведение исследования», «практическая реализация результатов исследования»).

Основным недостатком данного подхода является смещение акцента трудовых функций к функциям администрирования научным (научно-техническим) проектом. Чрезмерное описание организационно-управленческих действий, таких как «формирование научного коллектива для выполнения исследований в рамках проекта», «распределение задания между членами коллективов», «осуществление научного руководства», «контроль хода и качества выполнения научных исследований» искажает требования к профессиональным знаниям и навыкам научного работника и не отражает творческое начало научной деятельности.

С целью устранения данного недостатка был предложен подход, основанный на соотнесении трудовых функций и трудовых действий со стадиями и этапами научного исследования (рис. 2).

Данный алгоритм прост, универсален и позволяет структурировать научное исследование любой сложности и масштабности. Описание трудовых действий научных работников по классическим этапам исследования полностью раскрывает содержание научной работы и унифицирует трудовые действия научных работников независимо от занимаемой должности (табл. 3).

Таблица 2. Обобщенные и трудовые функции научных работников (первый подход)

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
младший научный сотрудник	
Проведение отдельных научных исследований в рамках реализации научного проекта	Подготовка отдельных разделов заявок на реализацию научного проекта
	Проведение исследований, являющихся частью научного проекта
	Распространение научных знаний, полученных в результате проведенных исследований
научный сотрудник	
Реализация самостоятельных научных проектов	Подготовка индивидуальных заявок на реализацию самостоятельного научного проекта
	Проведение исследований в рамках самостоятельного научного проекта
	Обеспечение практического использования результатов исследований
старший научный сотрудник	
Руководство научными проектами по тематическим направлениям исследований организации	Руководство подготовкой заявок на реализацию научных проектов по тематическим направлениям исследований организации
	Руководство исследованиями в рамках научных проектов по тематическим направлениям исследований организации
	Организация практического использования результатов научных проектов по тематическим направлениям исследований организации
ведущий научный сотрудник	
Руководство крупными научными проектами по отдельным проблемам науки и технологий	Руководство подготовкой заявок на реализацию крупных научных проектов по отдельным проблемам науки и технологий
	Руководство исследованиями в рамках крупных научных проектов по отдельным проблемам науки и технологий
	Руководство практическим использованием результатов крупных научных проектов по отдельным проблемам науки и технологий
главный научный сотрудник	
Руководство масштабным междисциплинарным научным проектом, ориентированным на решение важнейших социально-экономических задач	Подготовка заявки на реализацию масштабного междисциплинарного научного проекта, ориентированного на решение важнейших социально-экономических задач
	Руководство исследованиями в рамках масштабного междисциплинарного научного проекта, ориентированного на решение важнейших социально-экономических задач
	Руководство практическим использованием результатов масштабного междисциплинарного научного проекта, ориентированного на решение важнейших социально-экономических задач

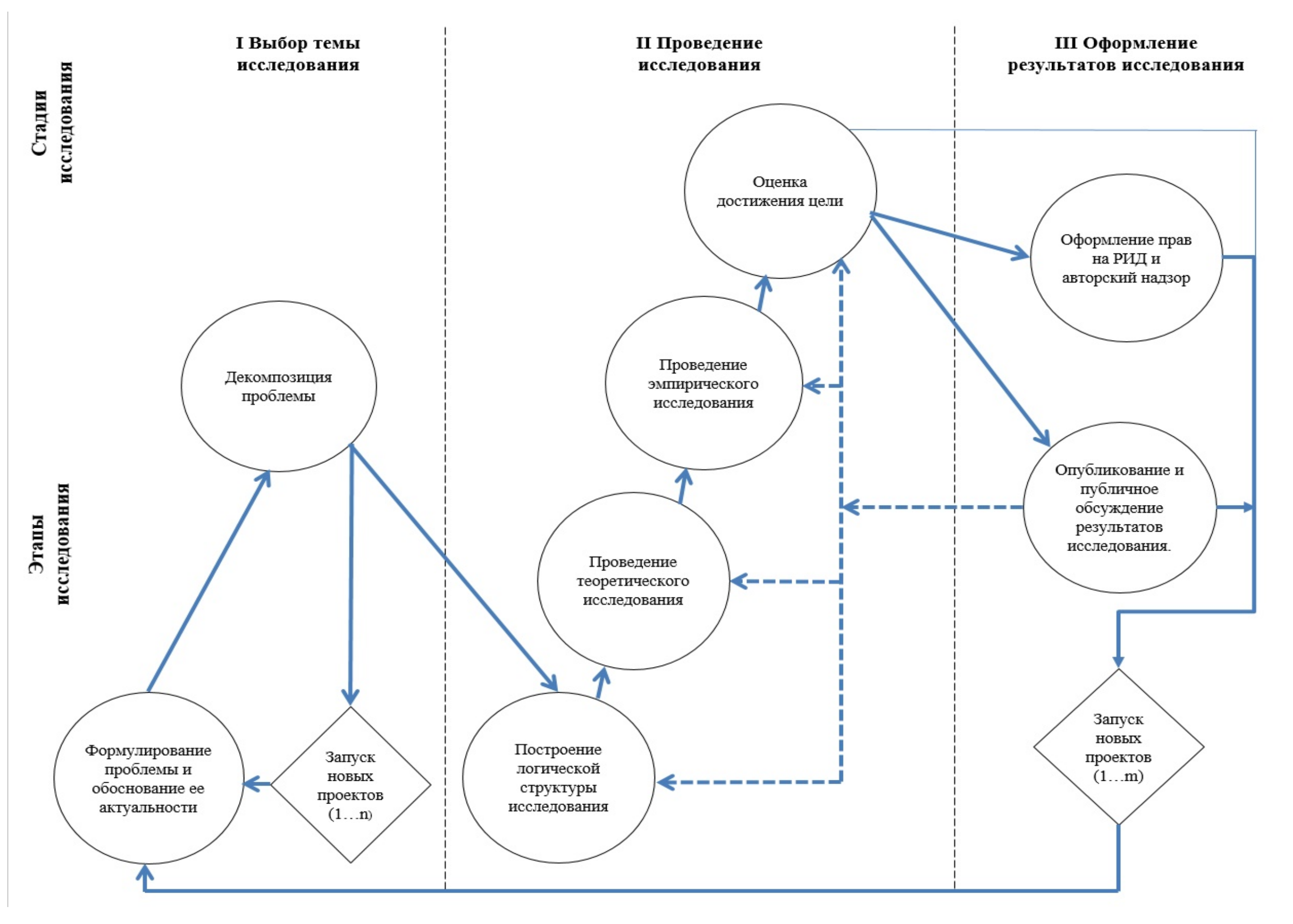


Рис. 2. Стадии и этапы научного исследования

Таблица 3. Обобщенные и трудовые функции научных работников (второй подход)

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
младший научный сотрудник	
Проведение эмпирических исследований, направленных на решение отдельных задач в рамках научного (научно-технического) проекта	Проведение эмпирических исследований
	Публичное представление результатов экспериментов и (или) наблюдений
научный сотрудник	
Проведение исследований направленных на решение комплекса задач в рамках научного (научно-технического) проекта	Формулирование темы малого проекта
	Проведение научных (научно-технических) исследований, ориентированных на решение локальной проблемы
	Публичное представление результатов исследований
старший научный сотрудник	
Проведение научно-методических исследований в рамках среднего научного (научно-технического) проекта	Формулирование темы среднего проекта
	Проведение научных (научно-технических) исследований, ориентированных на решение общих проблем существующего научного направления
	Публичное представление наиболее значимых результатов проекта
ведущий научный сотрудник	
Проведение теоретико-методологических исследований в рамках научного (научно-технического) проекта, направленного на развитие существующих научных направлений	Формулирование темы крупного проекта
	Проведение теоретико-методологических исследований, ориентированных на развитие существующих научных направлений
	Публичное представление результатов проекта
главный научный сотрудник	
Проведение концептуальных исследований в рамках научного (научно-технического) проекта, направленного на создание нового научного направления	Формулирование темы масштабного проекта
	Проведение концептуальных исследований, ориентированных на создание новых научных направлений
	Продвижение результатов проекта

В данном подходе основные задачи младших научных сотрудников состоят в проведении отдельных эмпирических исследований; научных сотрудников – в проведении теоретических и эмпирических исследований, ориентированных на решение локальных научных проблем; старших научных сотрудников – в проведении научно-методических исследований, направленных на развитие существующих научных направлений; ведущих научных сотрудников – в проведении теоретико-методологических исследований, направленных на развитие существующих научных направлений; главных научных сотрудников – в проведении концептуальных исследований, направленных на создание нового научного направления.

Основное преимущество данного подхода выражено в простоте совмещения стадий и этапов исследования с трудовыми функциями и трудовыми действиями научных сотрудников. Это позволяет охарактеризовать накопленные знания и приобретаемые умения в соответствии с опытом научной работы и, как следствие, занимаемой должностью, а также полностью исключает организационно-управленческие функции.

Недостатком данного подхода является попытка выстраивания иерархии трудовых функций и действий научных работников на основе разделения эмпирических и теоретических исследований, а также иерархии теоретических исследований по нарастающей степени сложности. Такая постановка задачи слишком упрощает процедуры проведения исследования, так как разделение работ на «чисто» эмпирические и «чисто» теоретические невозможно.

С целью исключения недостатков предыдущих подходов предложен подход к формированию профессионального стандарта научных работников, основанный на многоаспектности научно-исследовательской деятельности (табл. 4). Под аспектами научной деятельности понимаются виды работ, осуществляемые научными сотрудниками. Последовательность изложения аспектов в профстандарте соответствует логике организации исследования. Так, ключевой задачей ученого является проведение исследования, реализация которого неотъемлема от процесса формирования научного коллектива, выступающего гарантом успешности решения научно-исследовательских задач, процессов обучения и вовлечения в профессию молодых исследователей. Экспертиза научных (научно-технических) результатов и доведение их до всеобщего сведения содержательно взаимосвязаны между собой и раскрывают кульминационную часть творческой деятельности ученого – признание полученных научных (научно-технических) результатов и их востребованность.

Отсутствие отдельных аспектов деятельности у младших научных сотрудников и научных сотрудников объясняется недостатком их профессионального опыта. Так, младший научный сотрудник не обладает компетенциями самостоятельного формирования научного коллектива и не имеет достаточных знаний для проведения экспертизы научных (научно-технических) результатов. Кроме этого, начинающий исследователь еще находится на стадии становления и не располагает знаниями

Таблица 4. Обобщенные и трудовые функции научных работников (третий подход)

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
младший научный сотрудник	
Проведение научного исследования	Проведение исследований, направленных на решение конкретной научной задачи
	Публичное представление результатов исследований (публикации, выступления на научных мероприятиях, оформление прав на РИД)
научный сотрудник	
Проектирование способов реализации научных исследований	Выбор методов и средств проведения исследований, направленных на решение конкретной задачи
	Выявление по результатам исследования научных результатов, в том числе охраноспособных
	Вовлечение в научную деятельность магистрантов и аспирантов
старший научный сотрудник	
Координирование мероприятий проведения научных исследований	Постановка задач проведения научных исследований коллективу исполнителей
	Формирование научного коллектива из числа сотрудников научной организации
	Определение новизны и практической значимости результатов
	Поиск возможностей практического применения научных результатов и их потенциальных потребителей
	Формирование предложений и (или) отдельных элементов образовательных программ
ведущий научный сотрудник	
Поиск и разработка перспективных зон научных исследований	Выявление актуальных проблем и формирование системы тематик отдельных научных исследований
	Привлечение ученых из сторонних организаций для решения задач научных исследований
	Ранжирование альтернатив использования научных результатов
	Коммерциализация охраноспособных результатов или популяризация научных результатов
	Проведение открытых лекций и семинаров для студентов, аспирантов и представителей научной общественности
главный научный сотрудник	
Поиск и разработка наиболее динамично развивающихся отраслей знаний	Формирование исследовательских программ в наиболее динамичных отраслях знаний
	Налаживание партнерских отношений с научными коллективами, обладающими компетенциями для решения задач исследовательских программ
	Определение направлений возможного применения полученных научных результатов
	Популяризация нового исследовательского направления
	Формирование образовательных программ по подготовке специалистов в новых отраслях знаний

и опытом, которыми мог бы поделиться с коллегами. В отличие от младшего научного сотрудника, научный сотрудник выполняет практически все виды работ, но еще не самостоятелен в вопросах формирования научного коллектива. Старший, ведущий и главный научные сотрудники способны решать все задачи проведения и организации исследования, соответствующие их уровню компетенций.

Основным преимуществом данного подхода является возможность преломления трудовых функций профессионального стандарта через ключевые аспекты деятельности научных работников. Авторы статьи считают, что данный подход позволяет объективно отразить специфику научной деятельности и предлагают его для обсуждения с научной общественностью.

В заключение хотелось бы отметить, что профессиональный стандарт научного работника должен не только фиксировать реально сложившиеся в настоящее время практику и требования, предъявляемые к научным работникам, но и задавать ориентиры, обеспечивающие рост их профессионального уровня.

Литература

1. Материалы очередного заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям URL:http://nspkrf.ru/zasedaniya/item/59-zasedanie_nspk.html (дата обращения: 10.11.2015).
2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях» (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).
3. Квалификационные характеристики должностей научных сотрудников, ученого секретаря и заведующих (начальников) научно-исследовательскими подразделениями научно-исследовательских институтов (утверждены Постановлением Госкомтруда СССР от 30.12.1985 № 416).
4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. *Горшкова О. В., Фалько Л. Ю.* Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5. URL:http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-praktika-razrabotki-i-vnedreniya-v-rossii (дата обращения: 01.11.2015).
6. *Гумерова Г. И., Гусева К. Ф., Кононов А. Н. и др.* Профессиональный стандарт – ключевой элемент подготовки высококвалифицированных

кадров // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. 2014. № 7. С. 39–44.

7. *Сафронова О. Л.* Формирование требований к работнику в современной экономике: от ЕКС и ЕТКС к профессиональным стандартам // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57. С. 34–41. URL:http://elibrary.ru/item.asp?id=21307834 (дата обращения: 12.11.2015).
8. *Былков В. Г.* Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов // Известия ИГЭА. 2014. № 1. URL:http://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-kvalifikatsiy-na-osnove-sozdaniya-professionalnyh-standartov (дата обращения: 09.10.2015).
9. *Блинов В. И., Батрова О. Ф., Факторович А. А.* Разработка профстандартов в области образования и науки // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2013. № 4. С. 14–18, 23–25.
10. *Бочарников Д. А.* Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников // Журнал российского права. 2014. № 2. URL: http://www.center-bereg.ru/l88.html (дата обращения: 14.11.2015).
11. *Новиков А. М., Новиков Д. А.* Методология. М.: СИНТЕГ. 668 с.
12. *Феоктистова О. А.* Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы // Науковедение. 2014. № 5. URL:http://naukovedenie.ru/PDF/109EVN514.pdf (дата обращения: 11.11.2015).
13. *Сербиновский Б. Ю., Калмыкова Н. Г., Боташев Р. А.* Развитие самозанятости населения и проблема нормирования творческого труда в R@D-организациях: теоретико-методологический аспект анализа процесса создания нового знания, продукта, технологии и техники. Ч. 1 // Инженерный вестник Дона. 2013. № 1. URL:http://www.ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2013/1521 (дата обращения: 15.11.2015).
14. *Гордеева Н. А.* Статус научного работника // Вестник Российской академии наук. 1998. Т. 68. № 7. С. 615–620.
15. *Дмитриева И. К.* Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М.: Изд-во МГУ им. М. В. Ломоносова. 1991. 166 с.
16. *Новиков А. М.* Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении. М.: Издание РАО, 1998. 134 с.
17. *Рябикин С. А.* Формирование научно-исследовательской компетенции как условие внедрения наукоемких и инновационных технологий // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012. Т. 14. № 4. С. 1460–1467.
18. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.04.2013 № 170н).
19. *Федин В. В.* Инновационное развитие экономики России: роль профессиональных стандартов. Доклад на Третьей Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: роль университетов». URL:http://www.niitruda.ru/analytics/publications/innovacionnoe_razvitie_ekonomi.html (дата обращения: 15.11.2015).

20 Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н).

References

1. Minutes of the Presidential National Council for Professional Qualifications Meeting (2015) URL:http://nspkrf.ru/zasedaniya/item/59-zasedanie_nspk.html [Accessed: 10th November 2015].
2. Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation (1998) dated 21.08.1998 No. 37 on Standard Occupational Classification. Qualifications for occupations of employees of research institutions and design organizations.
3. Resolution of the Government Committee for Labor of the USSR (1985) dated 30.12.1985 No. 416 on Qualifications for occupations of researchers, academic secretaries and heads of research departments of research institutions.
4. Decree of the President of the Russian Federation (2012) dated 07.05.2012 No. 597 On measures for realization of the state social policy.
5. GORSHKOVA, O., FALKO, O. (2012) *Professional standards: the practice of development and implementation in Russia.* The territory of new opportunities. Vladivostok State University of Economics and Service. No. 5. URL:http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-praktika-razrabotki-i-vnedreniya-v-rossii [Accessed: 01th November 2015].
6. GUMEROVA, G., GUSEVA, K., KONONOV, A. et al. (2014) *The professional standard – a key element of highly qualified personnel training.* Modern science: actual challenges and solutions. Proceedings Paper. No. 7. P. 39–44.
7. SAFRONOVA, O. (2013) *Formation of requirements to the employee in the modern economy: from EKS and the ETCS to professional standards.* Proceedings Paper. Sociosphere. No. 57. P. 34–41. URL:http://elibrary.ru/item.asp?id=21307834 [Accessed: 12th November 2015].
8. BYLKOV, V. (2014) *Transformation of qualification system on the basis of professional standards establishment.* Izvestia ISEA. No. 1. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-kvalifikatsiy-na-osnove-sozdaniya-professionalnyh-standartov [Accessed: 09th November 2015].
9. BLINOV, V., BATROVA, O., FACTOROVICH, A. (2013) *Development of professional standards in the field of education and science.* Vocational professional education in the country and in the world. No. 4. P. 14–18, 23–25.
10. BOCHARNIKOV, D. A. (2014) *Specifics of scientific activity as a ground of differentiation of legal regulation of labor relations of scientific workers.* Journal of Russian Law. No. 2. URL:http://www.center-bereg.ru/l88.html [Accessed: 14th November 2015].

11. NOVIKOV, A., NOVIKOV, D. (2007) *Methodology.* Moscow, Sinteg. 668 p.
12. FEOKTISTOVA, O. (2014) *Norm-setting of research work: methodological approaches.* Naukovedenie. No. 5. URL:http://naukovedenie.ru/PDF/109EVN514.pdf [Accessed: 11th November 2015].
13. SERBINOVSKIY, B., KALMYKOVA, N., BOTASHEV, R. (2013) *Development of self-employment of population and the problem of rationing creative activities in the R&D-organizations: theoretical and methodological aspects of the analysis in the process of creation of new knowledge, product, technology and equipment. Part 1.* Engineering. Journal of Don. No. 1. URL:http://www.ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2013/1521 [Accessed: 15th November 2015].
14. GORDEEVA, N. (1998) *Status of a scientist.* Vestnik RAS. Vol. 68. No. 7. P. 615–620.
15. DMITRIEVA, I. (1991) *Employment contract of academic staff of universities*. Moscow: Moscow State University Publ. 166 p.
16. NOVIKOV, A. (1998) *Scientific-experimental work in educational institution*. Russian Academy of Education. 134 p.
17. RYABIKIN, S. (2012) *Forming the scientific research competences as introduction condition of high and innovative technologies.* Izvestia of Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. Vol. 14. No. 4. P. 1460–1467.
18. Order of the Ministry of Labor and Social Affairs of the Russian Federation (2013) *dated 29.04.2013 No. 170n On approval of methodological recommendations on the development of professional standard.* Bulletin of labor and social legislation of the Russian Federation.
19. FEDIN, V. (2010) *Innovative development of Russia's economy: the role of professional standards.* International scientific conference «Innovative development of Russia's economy: role of universities» URL:http://www.niitruda.ru/analytics/publications/innovacionnoe_razvitie_ekonomi.html [Accessed 15th November 2015]
20. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation (2008) *dated 03.07.2008 No. 305n on Professional Job Groups in research and development sphere*.